

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari analisis data berdasarkan data yang ditemukan di lapangan, serta pembahasan berdasarkan teori yang telah dilakukan, maka peneliti menyimpulkan beberapa hal berikut ini:

1. Jika dilihat secara keseluruhan, tingkat kepuasan komunikasi *downward* karyawan PDAM Wonosobo bisa dibilang tinggi atau dengan kata lain merasa puas terhadap komunikasi *downward* mereka. Adanya persepsi mengenai komunikasi yang dapat memotivasi karyawan, atasan yang terbuka dan menawarkan bimbingan kepada bawahan, ketersediaan informasi mengenai lingkungan kerja, baiknya pengaturan pertemuan dan kejelasan mengenai pengarahan tertulis, komunikasi yang dinilai cukup, serta karyawan mengetahui sistem penilaian kinerja mereka mampu menciptakan sebuah tingkat kepuasan komunikasi *downward* karyawan yang tinggi. Dari temuan data yang telah dianalisis menggunakan korelasi *Rank Spearman*, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan komunikasi *downward* mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan PDAM Wonosobo. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000, serta koefisien korelasi sebesar 0,693. Hubungan yang terjadi antara tingkat kepuasan komunikasi *downward* dengan kinerja karyawan merupakan hubungan linier positif. Ini berarti jika tingkat kepuasan komunikasi *downward* karyawan tersebut tinggi, maka kinerja karyawannya pun akan ikut meningkat.

2. Mengenai komitmen organisasional karyawan PDAM Wonosobo, sebagian besar karyawan memiliki tingkat komitmen organisasional yang relatif tinggi. Meskipun begitu namun ternyata ada dua hal yang tidak begitu menggambarkan tingkat komitmen organisasional yang tinggi. Hal tersebut adalah para karyawan yang merasa bahwa nilai yang mereka anut tidak begitu mirip dengan nilai yang ada dalam organisasinya, serta tujuan mereka bekerja yang tidak melulu sama dengan tujuan organisasi tersebut. Walaupun dari 2 hal tadi tidak begitu menggambarkan tingkat komitmen yang tinggi, namun 4 pernyataan lainnya yaitu: organisasi memberi motivasi untuk bekerja keras, keinginan untuk bekerja keras bagi kepentingan organisasi, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta merasa masalah organisasi merupakan masalah sendiri menggambarkan bahwa para karyawan memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi. Dari temuan data di lapangan yang telah dianalisis menggunakan korelasi *Rank Spearman*, dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasional mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Hal itu dapat disimpulkan dari nilai signifikansi sebesar 0,000, serta koefisien relasi yang bernilai 0,733. Hubungan terjadi antara tingkat komitmen organisasional dengan kinerja karyawan adalah sebuah hubungan linier positif. Hal tersebut berarti jika tingkat komitmen organisasional karyawan tersebut tinggi, maka kinerjanya pun akan meningkat.
3. Mengenai hubungan ketiga variabel, yaitu hubungan antara tingkat kepuasan komunikasi *downward* dan tingkat komitmen organisasional dengan kinerja karyawan pun dapat digolongkan sebagai hubungan yang tinggi dan kuat. Dari temuan data yang kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi

berganda, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000, serta nilai R sebesar 0,750. Itu berarti bahwa tingkat kepuasan komunikasi *downward* dan tingkat komitmen organisasional berhubungan dengan kinerja karyawan. Hubungan yang terjadi juga merupakan sebuah hubungan linier positif.

4. Dalam penelitian ini, diketahui kepuasan tingkat komunikasi *downward* mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori menurut Gibson (Srimulyo, 1999 : 39) bahwa ada 3 variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu: variabel individual, variabel organisasional, dan variabel psikologis. Variabel psikologis sendiri terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Sedangkan tingkat kepuasan komunikasi *downward* sendiri bisa dikatakan persepsi. Jika tingkat kepuasan komunikasi *downward* atau persepsi akan komunikasi *downward* yang baik ini bersifat positif, maka hal tersebut akan berhubungan atau dapat mempengaruhi kinerja karyawannya ke arah yang positif pula.
5. Sedangkan untuk hubungan tingkat komitmen organisasional juga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan salah satu dari variabel psikologis menurut Gibson yang mempengaruhi kinerja (Srimulyo, 1999 : 39), yaitu sikap. Menurut Mathis dan Jackson (Sopiah, 2008 :155) mengungkapkan bahwa tingkat komitmen organisasi adalah sikap dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi, dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Menurutnya tingkat komitmen organisasional akan memiliki dampak bagi karyawan. Dampak-dampak tersebut adalah perkembangan kinerja dan karier pada sebuah organisasi perusahaan. Dengan itu, jika tingkat komitmen organisasional

karyawan tersebut tinggi, maka hal itu akan berhubungan atau juga mempengaruhi peningkatan terhadap kinerja karyawannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, berikut beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti:

1. Tingkat kepuasan komunikasi *downward* karyawan PDAM Wonosobo yang sudah berada pada level tinggi di dalam penelitian ini perlu dipelihara atau bahkan ditingkatkan. Hal tersebut dapat dilakukan para atasan dengan memotivasi para pegawai agar mereka dapat memenuhi keinginan dan tujuan perusahaan, terbuka mengenai hal-hal yang bersangkutan dengan perusahaan, menawarkan bimbingan terhadap karyawan, mengatur rapat dengan baik dan memberikan pengarahan yang jelas, serta menjelaskan sistem penilaian pekerjaan terhadap para karyawan. Dengan demikian diharapkan hal tersebut dapat berakhir pada kinerja karyawan yang memuaskan.
2. Atasan diharapkan mampu menjelaskan tentang nilai-nilai yang ada dan dianut oleh organisasi perusahaan ini serta tujuan organisasinya. Hal ini disebabkan oleh tingkat komitmen organisasional karyawan PDAM yang tinggi dalam penelitian ini namun pada sisi yang lainnya, ada dua hal yang kemudian tidak relevan, yaitu: kejelasan nilai dan tujuan organisasi. Jika nilai-nilai yang ada di dalam organisasi perusahaan dapat dipahami dengan baik, serta jika terjadi *mutual understanding* terhadap tujuan organisasi, maka tidaklah sulit untuk meraih kinerja karyawan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Kriyantono, Rachmat. 2007. *Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. 2008. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Muhammad, Arni. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. Wayne, Don F. Faules. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Panitia Istilah Manajemen. 1981. *Kamus Istilah Manajemen*. Jakarta: Lembaga PPM
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Purwanto, Djoko. 1996. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Singarimbun, Masri, Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3S.
- Singarimbun, Masri. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Srimulyo, Koko. 1999. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor terhadap Kinerja Perpustakaan di Kotamadya Surabaya*. Surabaya: Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhandang, Kustandi. 2004. *Public Relations Perusahaan*. Bandung: Penerbit Nuansa.



LAMPIRAN

Nama :

Bagian :

Pengantar

Yth: Bapak/Ibu

Di tempat

Berkenaan dengan studi yang saya tempuh pada program Sarjana Program Studi Ilmu Komunikasi, FISIP Universitas Atma Jaya Yogyakarta, sebagai bagian akhir, saya berkewajiban untuk melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian skripsi. Adapun judul skripsi saya adalah “Hubungan Kepuasan Komunikasi *Downward* Dan Tingkat Komitmen Organisasional Dengan Kinerja Karyawan PDAM Wonosobo”.

Maka dari itu, dengan hormat saya mohon kesediaan dari Bapak/Ibu sekalian untuk mengisi kuesioner yang saya ajukan. Saya berharap bahwa isian tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Jawaban tersebut sepenuhnya hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini. Dan atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu sekalian, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, November 2011

Hormat saya

Riyani P. Amallo

Kuesioner

Petunjuk pengisian:

Tunjukkan respon Anda pada pernyataan-pernyataan di bawah ini yang sesuai dengan pendapat anda dengan memberi tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan. Berilah satu jawaban saja pada setiap pernyataannya.

No.	Pernyataan	Tidak setuju	Netral	Setuju
1	Atasan menjelaskan tujuan organisasi atau perusahaan dengan baik kepada saya.			
2	Atasan dapat memotivasi Anda untuk bekerja.			
3	Anda termotivasi untuk bekerja demi kepentingan perusahaan.			
4	Atasan terbuka akan informasi mengenai perusahaan.			
5	Atasan menawarkan bimbingan untuk dalam pemecahan masalah mengenai pekerjaan Anda.			
6	Atasan terbuka mengenai kondisi perusahaan.			
7	Atasan mengatur pertemuan atau rapat dengan baik.			
8	Pengarahan tertulis yang diberikan oleh atasan dapat dengan mudah anda mengerti.			
9	Anda mengetahui sistem penilaian terhadap pekerjaan.			
10	Atasan memberitahu dan menjelaskan sistem penilaian terhadap pekerjaan Anda.			
11	Nilai yang Anda anut sangat mirip dengan nilai yang terdapat pada organisasi atau perusahaan.			

12	Tujuan Anda bekerja, sama dengan tujuan organisasi atau perusahaan.			
13	Perusahaan memberi Anda motivasi untuk bekerja keras.			
14	Anda mempunyai keinginan untuk bekerja keras untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.			
15	Anda merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.			
16	Anda merasa seakan-akan masalah perusahaan merupakan masalah anda juga.			
17	Anda berkerja sesuai tugas yang telah diperintahkan.			
18	Anda menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.			
19	Anda memaksimalkan kemampuan dalam mengerjakan tugas.			
20	Tugas yang Anda miliki lebih dari satu.			
21	Anda mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dalam waktu satu hari.			
22	Anda mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang sudah ditentukan.			
23	Anda mampu menyelesaikan tugas sebelum waktu yang ditentukan berakhir.			
24	Anda menggunakan waktu senggang untuk mengerjakan tugas yang lainnya.			
25	Anda menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik.			
26	Anda memanfaatkan fasilitas hanya untuk kepentingan perusahaan.			
27	Anda ikut memelihara fasilitas perusahaan.			
28	Anda tidak memerlukan pengawasan dalam mengerjakan tugas.			

29	Anda dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik tanpa adanya pengawasan.			
30	Anda lebih senang bekerja di dalam tim.			
31	Anda memberi perlakuan yang sama pada semua rekan kerja.			





PEMERINTAH KABUPATEN WONOSOBO
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM

Alamat : Jalan Tirto Aji 2 ☎ (0286) - 321561 - 321810 - 321584 Fax. 321810
WONOSOBO 56311



Wonosobo, 14 Nopember 2011

Nomor : 800/561/PDAM-PERS/XI/2011
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Pj. Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi
FISIP Universitas Atma Jaya Yogyakarta
di -
YOGYAKARTA

Memperhatikan surat Saudara, nomor : 305/IX tanggal 9 Nopember 2011, perihal sebagaimana pada pokok surat, dengan ini pada dasarnya kami tidak keberatan dan memberikan izin penelitian guna memperoleh data untuk menyelesaikan tugas akhir/skripsi dengan judul "Hubungan Kepuasan Komunikasi Downward dan Tingkat Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan PDAM Wonosobo" di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo, kepada Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Atma Jaya Yogyakarta, sebagai berikut :

N a m a : RIYANI PUSPITASARI AMALLO
N P M : 060903081

Demikian pemberitahuan kami, atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
KABUPATEN WONOSOBO
Direktur Administrasi dan Keuangan



[Signature]
SUGENG, SE

Tembusan :

1. Mahasiswa bersangkutan;
2. Pertinggal

Tabel Uji Validitas Tingkat Kepuasan Komunikasi *Downward*

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
1	Atasan dapat menjelaskan tujuan organisasi atau perusahaan dengan baik.	0,495	0,224	valid
2	Atasan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja	0,653	0,224	valid
3	Karyawan termotivasi untuk bekerja demi kepentingan perusahaan.	0,478	0,224	valid
4	Atasan terbuka akan informasi mengenai perusahaan	0,385	0,224	valid
5	Atasan menawarkan bimbingan dalam pemecahan masalah pekerjaan.	0,387	0,224	valid
6	Atasan terbuka mengenai kondisi perusahaan.	0,435	0,224	valid
7	Atasan mengatur pertemuan atau rapat dengan baik.	0,406	0,224	valid
8	Atasan memberikan pengarahan yang tertulis yang mudah dimengerti.	0,513	0,224	valid
9	Karyawan mengetahui sistem penilaian terhadap pekerjaan.	0,409	0,224	valid
10	Atasan memberitahu dan menjelaskan sistem penilaian pekerjaan.	0,439	0,224	valid

Tabel Uji Validitas Tingkat Komitmen Organisasional

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
1	Nilai yang dianut mirip dengan nilai yang ada di organisasi.	0,329	0,224	valid
2	Tujuan bekerja, sama dengan tujuan organisasi.	0,517	0,224	valid
3	Organisasi atau perusahaan memberi motivasi untuk bekerja keras.	0,428	0,224	valid
4	Keinginan untuk bekerja keras untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.	0,410	0,224	valid
5	Bangga menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan.	0,399	0,224	valid
6	Merasa masalah organisasi merupakan masalah sendiri.	0,632	0,224	valid

Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan

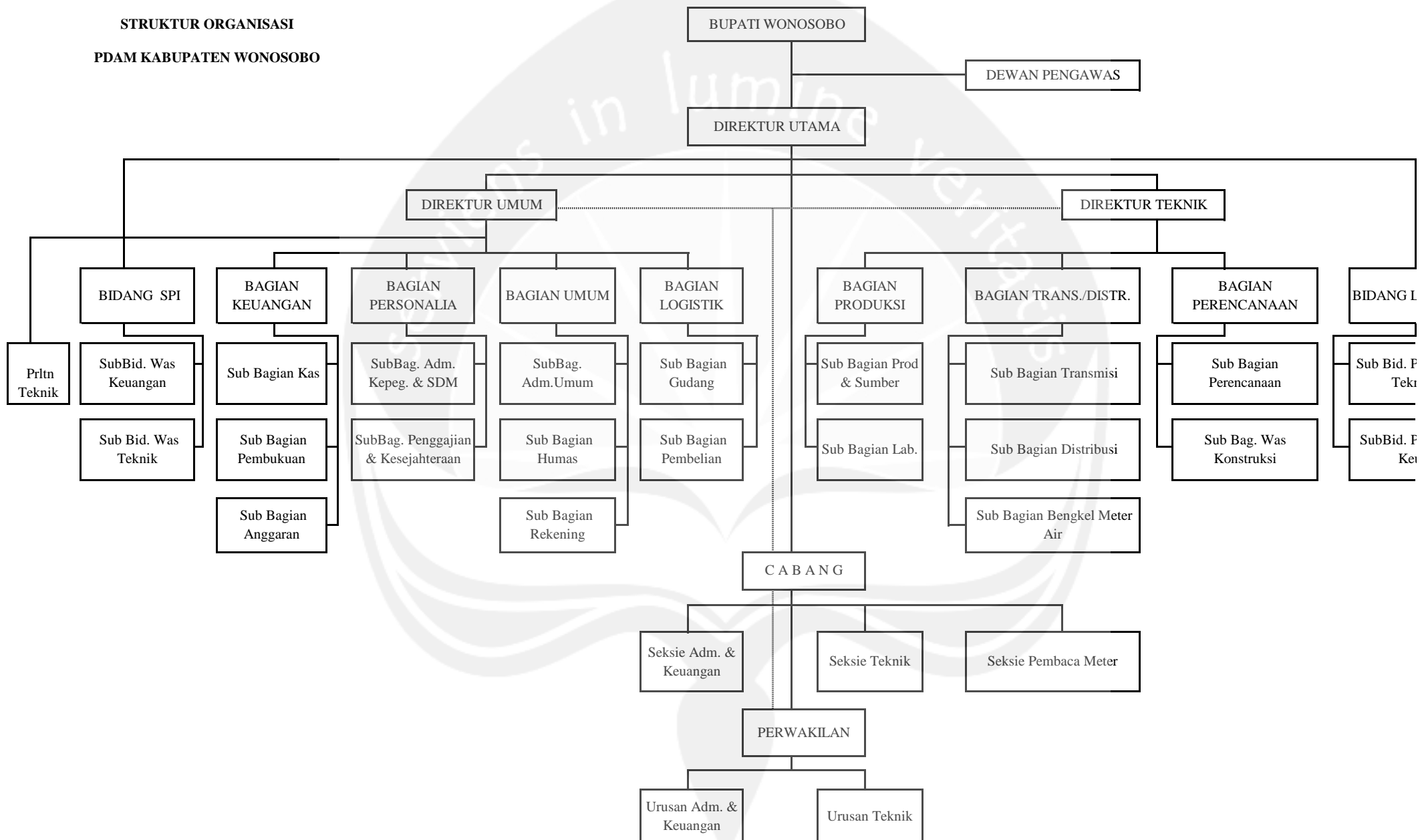
No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
1	Bekerja sesuai tugas yang diperintahkan.	0,469	0,224	valid
2	Menyelesaikan tugas yang telah diberikan dengan baik.	0,651	0,224	valid
3	Memaksimalkan kemampuan dalam mengerjakan tugas.	0,593	0,224	valid
4	Tugas yang dimiliki lebih dari satu.	0,579	0,224	valid
5	Mampu menyelesaikan tugas dalam waktu satu hari.	0,403	0,224	valid
6	Menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.	0,388	0,224	valid
7	Menyelesaikan tugas sebelum waktu yang ditentukan berakhir.	0,479	0,224	valid
8	Menggunakan waktu senggang untuk mengerjakan tugas yang lainnya.	0,301	0,224	valid
9	Menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik.	0,315	0,224	valid
10	Memanfaatkan fasilitas hanya untuk kepentingan perusahaan.	0,466	0,224	valid
11	Ikut memelihara fasilitas perusahaan.	0,651	0,224	valid
12	Tidak memerlukan pengawasan dalam mengerjakan tugas.	0,342	0,224	valid
13	Menyelesaikan tugas lebih baik jika tanpa adanya pengawasan.	0,488	0,224	valid
14	Lebih senang bekerja dalam tim.	0,351	0,224	valid
15	Memberi perlakuan yang sama pada semua rekan kerja.	0,447	0,224	valid

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha Cronbach	Standar	Keterangan
Tingkat Kepuasan Komunikasi <i>Downward</i> (X ₁)	0,781	0,6	Reliabel
Tingkat Komitmen Organisasional (X ₂)	0,707	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,814	0,6	Reliabel



STRUKTUR ORGANISASI
PDAM KABUPATEN WONOSOBO



3 LITBAN

1. Pengem
nik

1. Penge
u.



Analisis Data

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasional, Kepuasan Komunikasi Downward ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.551	.16366

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kepuasan Komunikasi Downward

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.550	2	1.275	47.607	.000 ^a
	Residual	1.982	74	.027		
	Total	4.532	76			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kepuasan Komunikasi Downward

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.113	.181		6.148	.000
	Kepuasan Komunikasi Downward	.241	.115	.281	2.089	.040
	Komitmen Organisasional	.385	.103	.502	3.733	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Correlations

		Kinerja Karyawan	Kepuasan Komunikasi Downward
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.693**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	77	77
Kepuasan Komunikasi Downward	Pearson Correlation	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	77	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasional
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	77	77
Komitmen Organisasional	Pearson Correlation	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	77	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Summaries

Rspndn	TKKD.1	TKKD.2	TKKD.3	TKKD.4	TKKD.5	TKKD.6	TKKD.7	TKKD.8	TKKD.9	TKKD.10	TKO.1	TKO.2	TKO.3	TKO.4	TKO.5	TKO.6	KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5	KK.6	KK.7	KK.8	KK.9	KK.10	KK.11	KK.12	KK.13	KK.14	KK.15	
1	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	
2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	
3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	
4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	
5	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
6	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
7	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
8	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	
9	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3
12	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
13	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
14	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
15	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	3
16	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
17	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2
21	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
22	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
27	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
32	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
34	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
36	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1
38	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1
40	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
41	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
42	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
44	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
45	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3
46	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2

